Если заставляют сделать ПРИВИВКУ от COVID-19

ПОМНИ:

- **Прививка** внесена в Национальный календарь прививок **по эпид. показаниям**.
- **Прививки являются ДОБРОВОЛЬНЫМИ** по законодательству РФ.
- Вы не обязаны разглашать свою **медицинскую тайну**
- **Нет никакой обязанности** у граждан РФ регистрироваться на сайте Госуслуги (gosuslugi.ru).
- С начала 2020 года по 28.10.2021 в Санкт-Петербурге и Лен. области согласно официальному ответу Роспотребнадзора никаких **эпидемий не зарегистрировано**. как и в других регионах (запрос может направить каждый самостоятельно и получить личный ответ).
- Важно помнить: **по закону обязывающая сила постановления санврача никак не связана с тем, обладает ли оно статусом нормативного правового акта.** Подробнее: https://redko-da-metko.ru/2021/11/13/sudebnyi-furor-ili-net/
- **Не пишите отказ от вакцинации по форме работодателя**.

Нет никакой ОБЯЗАТЕЛЬНОЙ вакцинации.

Всё добровольно для всех!

В нашей стране вакцинация от любого инфекционного заболевания является добровольной. Согласно п. 1 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (далее – Федеральный закон от 17.09.1998 № 157-ФЗ) граждане при осуществлении иммунопрофилактики имеют право на отказ от профилактических прививок. Однако для отдельных лиц вакцинация носит обязательный характер, что вовсе не означает принудительность этой медицинской процедуры. Выбор, в конце концов, за вами: делать прививку или нет.

В ТК РФ существуют **два совершенно разных основания отстранения от работы**:

· п. 6 ч. 1 ст. 76 ТК РФ: требование органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а именно – мотивированное постановление санитарного врача субъекта РФ об отстранении от работы лиц, которые являются носителями возбудителей инфекционных заболеваний и могут являться источниками распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями выполняемых ими работ или производства (п. 2 ст. 33 и пп. 6 п. 1 ст. 51 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ);

· п. 7 ч. 1 ст. 76 ТК РФ: другие случаи, предусмотренные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а именно – отсутствие профилактических прививок у лиц, занятых на работах, выполнение которых связано с высоким риском заболевания

инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок согласно **Постановлению Правительства РФ от 15.07.1999 № 825** (п. 2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ).

Вы должны запомнить как дважды два, одно простое правило: **отсутствие профилактических прививок влечет только 3 ограничения**, предусмотренные в п. 2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ:

– запрет для граждан на выезд в страны, пребывание в которых в соответствии с международными медико-санитарными правилами либо международными договорами Российской Федерации требует конкретных профилактических прививок;

– временный отказ в приеме граждан в образовательные организации и оздоровительные учреждения в случае возникновения массовых инфекционных заболеваний или при угрозе возникновения эпидемий;

– отказ в приеме граждан на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

Данный перечень ограничений является закрытым и поэтому иных ограничений для вас быть не может. Если какие-либо дополнительные запреты для лиц, не имеющих прививки, вводятся на региональном уровне, то такие запреты незаконны и противоречат п. 2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ.

ПРИКАЗ О ПРИВИВАНИИ НА РАБОТЕ

Работодатель издал приказ о необходимости вакцинации.
Работодатель должен ознакомить работника с данным приказом.
Обращаем внимание: отправка приказа работодателем на вашу электронную почту не является уведомлением
Приказ должен быть зарегистрирован надлежащим образом (д.б. указаны номер по порядку, номер самого приказа, дату издания, краткое название приказа). В обязательном порядке приказ должен содержать подпись руководителя (печать не обязательна, так как приказ - это внутренний документ организации). Но если работник просит выдать ему копию приказа на основании ст. 62 ТК РФ, копия приказа заверяется печатью.
Настоятельно рекомендуется получить копию приказа!!
Согласно статье 21 ТК РФ у работника нет обязанности ознакомиться под роспись с локальными нормативными актами работодателя.
Вы вправе отказаться от подписания приказа, но это не освобождает Вас от выполнения указанных в нем требований. Не исполнение требований приказа может быть расценено работодателем как дисциплинарный поступок.
☑ **Рекомендую запросить у работодателя следующие документы**:
Копию приказа о проведении вакцинации;
Копию трудового договора;

Копии доп. Соглашений к договору;
Должностную инструкцию;
Приказ о приеме на работу;
Справку о доходах за последние 2 года.
Они пригодятся вам в суде. Да и неплохо хранить копии таких документов у себя. Выдать указанные документы работодатель должен в течение 3 рабочих дней.

После получения приказа:

1. В предоставленный работодателем выходной день придите в медицинскую организацию, посетите прививочный кабинет.
2. Заполните бланк информированного добровольного согласия/несогласия.
3. Фотографируйте полностью заполненный бланк. Попросите вложить в карту.
4. Получите справку о посещении врача.
5. Предоставьте копию справки о посещении врача работодателю. Можете оформить как служебную записку с приложением. Помимо данной справки работодатель не вправе ничего требовать.
6. Подайте работодателю заявление, которым вы на основании ст. 13 ФЗ № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» отказываетесь предоставить сведения, составляющих врачебную тайну. Укажите, что данные сведения хранятся в мед.учреждении. Кроме того, на основании Федерального закона «О персональных данных» № 152-ФЗ запрещаете передачу ваших персональных данных (специальной категории). Образец: https://vk.com/doc-44965226_619302824 Изложите его в свободной форме. Также рекомендуется составить заявление о запрете разглашения сведений, составляющих врачебную тайну, и передачи ваших персональных данных третьим лицам: https://drive.google.com/file/d/1P2eijF5zMkI11XTnAtBk1kCNE5eJ3m3K/edit
8. Отправьте указанные в п.7 заявления почтой с описью вложения на имя главного врача своей мед.организации с просьбой вложить в мед.карту. Храните квитанции об отправке и опись вложения (при составлении описи укажите «**волеизъявление ФИО о вакцинации от COVID-19 на ___листах от _______2021 г.**», «*заявление о запрете разглашения сведений, составляющих врачебную тайну, передачи персональных данных третьим лицам на ___листах от _______2021 г.»: https://vk.com/doc-44965226_619303172*

Если работодатель не обеспечил проведение вакцинации, можете сразу переходить к пункту 6 и далее действовать по порядку. Но если располагаете временем, выполните все рекомендуемые шаги.

ПРИКАЗ ОБ ОТСТРАНЕНИИ

1. Приказ д.б. надлежаще оформлен и содержать: Герб РФ, или Герб субъекта РФ, или эмблему либо товарный знак; наименование организации – автора документа; вид документа; дату документа; рег.номер документа; место составления или издания документа; заголовок к тексту; текст; подпись. Факультативными реквизитами являются: визы / грифы согласования; отметка об исполнителе; отметка о контроле; отметка о направлении в дело. Отметка об ознакомлении хотя и может оформляться на приказе, реквизитом не считается. Обратите внимание, по общему правилу печать на приказе не проставляется.
   Вас должны ознакомить с оригиналом приказа об отстранении лично!
   Получение приказа по эл.почте, через смс, отстранение в устной форме не является надлежащим уведомлением. Если вы не выйдете после этого на работу, вас уволят за прогул.

2. В письменном форме требуйте у работодателя копии документов: приказа об отстранении, приказа о проведении вакцинации; трудового договора; доп. соглашений к договору; должностную инструкцию; приказ о приеме на работу; справку о доходах за последние 2 года. Они пригодятся вам в суде.
   Выдать указанные документы работодатель должен в течение 3 рабочих дней.
   После надлежащего отстранения ходить на работу не нужно.
3. Изучаем Постановление санврача региона, Календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям (Приложение N 2к приказу Минздрава РФ г. N 125н).
   Важно: ваша профессия должна быть в обоих документах.
   Сфера деятельности работника должна быть указана и в Постановлении санитарного врача, и в Перечне №825, и в нац.календаре по эпид.показаниям.
   Если работник входит в Перечень №825, но в перечне нац.календаря этой сферы нет, то и отстранить такого работника нельзя.
   Оснований для отстранения работников, чьи сферы деятельности указаны в Постановлении санитарного врача, но не входят в Перечень №825 законом не предусмотрено!
   Если вы, даже будучи в перечне профессий из 825-ПП, нашли себя только в Постановлении санврача, то подаем административный иск к санврачу региона о признании недействительным Постановления в части расширения перечня лиц, подлежащих обязательной вакцинации. Этот пункт можно выполнять независимо от получения приказа об отстранении. Образец иска:
   https://docs.google.com/document/d/12O_x07YEtpM1px5SVrpOpn-4TAN4i89b/edit#heading=h.1fob9te
   4Подаем письменную претензию работодателю.
   5Подаем жалобы в Трудовую инспекцию и Прокуратуру. Образец иска после отстранения:
   https://docs.google.com/document/d/14_TD72LOecZdWbhOKtkBOYwZendhVxio/edit
4. Инструкция к иску:
   https://docs.google.com/document/d/1BJLs9PdQEfIS_pcAN6o2DK1fZnXRwf0CSn9vtsJ4u5s/edit

Если тебя ПРОСЯТ написать ОТКАЗ от прививки

- Информация об обращении человека за прививкой, о проведённой вакцинации, об отказе от проведения прививки является врачебной тайной (ст. 13 ФЗ № 323 «Об основах охраны здоровья граждан в РФ»), которая не может быть передана без согласия гражданина.
- Работодатель не вправе требовать у работников предоставить отказ от прививки. То есть, отказ от проведения профилактической прививки оформляется в медицинской организации, проводящей профилактические прививки населению, и как медицинский документ хранится в данной медицинской организации, а не в организации, где указанный гражданин работает (Согласно п. 18.8 СП 3.1/3.2.3146-13 «Общие требования по профилактике инфекционных и паразитарных болезней. Санитарно-эпидемиологические правила», факт проведения профилактической прививки или отказа от неё в письменном виде должен быть зафиксирован в медицинских документах постоянного хранения.

Согласно ст. 20 ч. 7 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в РФ», отказ от медицинского вмешательства содержится в медицинской документации гражданина).

- Информация о наличии или отсутствии прививки является информацией о состоянии здоровья гражданина, которая относится к специальным категориям персональных данных (ст. 10 ФЗ 152 «О персональных данных») и не может быть передана работодателю без письменного согласия работника.
- Запрещается требовать от гражданина предоставления информации о его частной жизни, в том числе информации, составляющей личную или семейную тайну, и получать такую информацию помимо воли гражданина, если иное не предусмотрено федеральными законами» (ст. 9, ч. 8 ФЗ № 149 «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»)
- Конституция Российской Федерации в ст. 24 ч. 1 прямо устанавливает, что сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются. Исключения из этого требования, в силу ст. 55 ч. 3 Конституции, допускаются только на основании Федерального закона.

Согласно абз. 8 ч. 1 ст. 76 ТК РФ и п. 2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ отстранение от работы возможно только при отсутствии профилактической прививки. А доказать отсутствие прививки можно только при наличии письменного отказа от вакцинации. Но так как у работодателя письменного отказа нет, а вы не обязаны разглашать врачебную тайну, то приказ о вашем отстранении от работы будет незаконным.

РАБОТОДАТЕЛЮ:

Нельзя привлекать работодателя к административной ответственности за отказ его работников от вакцинации по каким-либо соображениям.
Работодатель согласно постановлениям обязан "...организовать проведение профилактических прививок... не менее 60% от общей численности работников, сотрудников". То есть не обеспечить результат 60%, а организовать процесс.

В случае требования обеспечить конкретный охват сотрудников профилактическими прививками от новой коронавирусной инфекции работодателю следует:

1. **Довести до сведения сотрудников** под роспись **информацию** о постановлении регионального санитарного врача и его содержании;

2. **Довести до сведения сотрудников** под роспись официальную информацию о желательности проведения профилактической прививки (при этом одновременно напомнить сотрудникам, что профилактические **прививки** по эпидемическим показаниям **являются добровольными и граждане имеют право отказа** от такой прививки);

3. **Официально предоставить сотрудникам**, желающим сделать прививку, **возможность** получить её в рабочее время (предоставление для этого отдельного выходного дня);

4. **Предложить работникам в добровольном порядке** предоставить информацию о проведённой вакцинации или отказе от неё, согласие на передачу этой информации соответствующим властям, либо **предложить сотрудникам письменно отказать в предоставлении такой информации и согласия** (обратить при этом внимание работников, что они не обязаны предоставлять свои персональные данные для передачи третьим лицам и открывать о себе свою медицинскую тайну).

5. Заключить договор с мед. учреждением о проведении проф. прививок;

- Все указанные шаги необходимо задокументировать, оформив их соответствующими локальными актами. Сделав это, **работодатель сможет защитить себя** в случае попытки незаконного привлечения его к административной ответственности, одновременно максимально обеспечив защиту законных прав своих работников и предотвратив обоснованные правовые претензии с их стороны.

Если работодатель сделал все вышеперечисленное, а работники отказались от вакцинации, на что они имеют полное право в соответствии со ст. 5 ФЗ №157, то его вины нет.
Поэтому нельзя привлечь к ответственности такого работодателя. А в случае наложения наказания, необходимо обжаловать его в суд.

Решение Рассказовского суда в пользу работодателя, грамотно уведомившего своих сотрудников о вакцинации: https://sud2468--tmb.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=73566114&delo_id=1500001&new=0&text_number=1

Принудительная вакцинация в регионах нарушает закон — итоговый обзор: https://redko-da-metko.ru/2021/07/11/prinuditelnaya-vaccinaziya-v-shkolah-narushaet-zakon/ Работодатели ссылаются на пояснения Роструда об отстранении непривитых. Как быть?: https://redko-da-metko.ru/2021/07/09/rabotodateli-ssylautsya-na-poaysneniya-rostruda/

ВАЖНЫЕ СТАТЬИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ: http://redko-da-metko.ru/2021/07/07/eto-skandal-uroven-vranya-vlastey-zapredelnyi/ , https://redko-da-metko.ru/2021/07/11/prinuditelnaya-vaccinaziya-v-shkolah-narushaet-zakon/

ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ: http://redko-da-metko.ru/2021/07/11/o-mnimih-shtrafah-dlya-rabotodateley-za-neprivitih/

При возникновении вопросов пишите на следующий адрес электронной почты: femida-law2021@mail.ru

Юристы: https://www.instagram.com/advokat_kamyanskaya/ , https://www.instagram.com/mary_in_law/ , https://www.instagram.com/elena_pro_prava/

Эту информацию необходимо донести до работодателя и руководителей.
Потому что в большинстве своём они тоже не знают, что делать…
не знают законов и выходов из ситуации, запуганы и боятся потерять рабочее место или бизнес.

Нарушения	Уголовная ответственность	Штрафы
Угрозы, запугивания, шантаж, принуждение.	ст. 40 УК РФ Физическое или психическое принуждение	Долгие судебные разбирательства, потеря времени и нервов. Штрафы и оплата работы адвокатов.
Нарушение мед. тайны	ст. 137 УК РФ Нарушение неприкосновенности частной жизни	до 200 000 руб., либо арест до 4 месяцев, либо лишение свободы до 2 лет и пр.
Действия, направленные на унижение достоинства человека либо группы лиц по признаку наличия QR-кода	ст. 282 УК РФ Возбуждение ненависти либо вражды, а равно унижение человеческого достоинства	от 300 тысяч до 500 тысяч рублей либо лишением свободы на срок от 2 до 5 лет и пр Если **угрожают применением насилия**, то лица наказываются штрафом в размере от 300 тысяч до 600 тысяч рублей и пр.
Требование должностными лицами предоставления QR-кода	Ст. 286 УК РФ. Превышение должностных полномочий	До 80 тысяч рублей и пр. Если **с применением насилия или с угрозой его применения** возможно лишение свободы на срок от 3 до 10 лет и пр.
Самовольное, вопреки установленному законом или иным нормативным правовым актом порядку совершение каких-либо действий.	Ст. 330 УК РФ. Самоуправство	Штраф до 80 тысяч рублей, либо исправительные работами на срок до 2 лет, либо арест на срок до 6 месяцев и пр.
Дискриминация, совершенная лицом с использованием своего служебного положения.	Ст. 136 УК РФ Нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина	от 100 тысяч до 300 тысяч, либо исправительные работы на срок до 2 лет, либо принудительными работами на срок до 5 лет, либо лишением свободы на тот же срок и пр.
Клевета о том, что лицо страдает	Ст. 128.1 УК РФ Клевета	Штраф в размере до 500 тысяч рублей и пр.

заболеванием, представляющим опасность для окружающих.		с использованием своего служебного положения – штраф в размере до 2 миллионов рублей